

There are no translations available.

Circular 779-2019

Copiamos a ustedes un artículo escrito por Gerardo Hernández, publicado el 17 de septiembre de 2019 en el diario “El Economista”, que es de actualidad.
7 elementos que debe tener un Código de Ética en el trabajo

Este documento debe definirse con base en los valores y objetivos de la organización, tiene que ser claro para todos los participantes.

Un Código de Ética representa los principios que rigen a una empresa, éste no sólo deben formar parte de la manera de actuar del talento, **también debe incluirse en la estrategia corporativa**. En una organización se persigue un propósito, pero las directrices establecidas en dichos códigos son las que definen el cómo se alcanzará el objetivo, asegura Alejandro Martí Bolaños Cacho, director de Asuntos Corporativos de Provident México.

El Código de Ética es importante porque establece la forma en la que una empresa hace sus

negocios. No es lo mismo que los principios legales y mucho menos los principios morales relacionados con la formación de las personas.

“Lo que nos da, esas esas líneas, ese marco de referencia a seguir para poder hacer lo que la empresa dice que quiere hacer. Es decir, es un marco de referencia para decir **cómo nos vamos a comportar entre todas las partes interesadas**, ante nuestros clientes, ante nuestros proveedores, ante nuestros compañeros. Por eso es importante tener definido el código con base en lo que la empresa hace día a día”, explica Alejandro Bolaños.

De manera general, los códigos de ética **deben definirse y contener lo siguiente:**

1. Valores, misión y visión de la organización
2. Comunicar la importancia de apegarse a las reglas
3. Conductas prohibidas
4. Definición clara de un conflicto de interés
5. Política de regalos corporativos
6. Consecuencias por incumplir con el código
7. Canales de comunicación para reportar el incumplimiento

Este último punto es un complemento indispensable en el marco de reglas que toda empresa debe tener, comenta el especialista. Además, es necesario [que las organizaciones comuniquen a sus trabajadores el código](#) y procuren que su capital humano se sienta identificado con estos lineamientos.

La recomendación es **crear un Comité de Ética** que se sesione mínimo una vez al mes. Esta instancia es la encargada de definir bien el código, un paso necesario para no generar confusión entre los colaboradores y que, además, funciona como una línea de denuncia de conductas contrarias a las reglas establecidas. Este canal de reportes debe ser operado por un tercero a la organización, de preferencia.

Códigos para todos

Los códigos de ética no deben ser un asunto exclusivo de las empresas, sino de todo tipo de organización, incluyendo las instituciones públicas. Para el ejecutivo de Provident México, es

sano que el gobierno contemple un [marco de reglas para los servidores públicos](#) .

“Es muy importante que se esté hablando de ello ya en todos los sectores. Me parece que sientan las bases para que se vaya mejorando el comportamiento. Creo que eso es para todos los sectores, todos debemos tener muy claro cuál es el marco de referencia para **no caer en situaciones como lo es el conflicto de interés** , el tema de corrupción o trato a las personas”, puntualiza Alejandro Bolaños.

En resumen, los códigos establecen las conductas permitidas para todos los colaboradores de una organización, esto con el fin de alcanzar los objetivos sin incurrir en una práctica contraria a los valores de la institución. Por ello, son importantes en todos los sectores, concluye el especialista.